



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
SERVIÇO DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO EM ADMINISTRAÇÃO

ANDERSON GONZALEZ RODRIGUES

**ESTUDO DA MOTIVAÇÃO DO TRABALHO VOLUNTÁRIO
NA FUNDAÇÃO RESGATANDO VIDAS**

João Pessoa – PB
Março de 2015

ANDERSON GONZALEZ RODRIGUES

**ESTUDO DA MOTIVAÇÃO DO TRABALHO VOLUNTÁRIO
NA FUNDAÇÃO RESGATANDO VIDA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Serviço de Estágio Supervisionado em Administração, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal da Paraíba, como requisito obrigatório para obtenção do título de Bacharel em Administração.

PROFESSOR ORIENTADOR:

Professor Doutor CARLOS EDUARDO CAVALCANTE, Professor do Departamento de Administração da Universidade Federal da Paraíba.

COORDENADORA DO CURSO:

Professora Doutora Paula Luciana B. Sanches, Professora, do Departamento de Administração da Universidade Federal da Paraíba.

João Pessoa – PB
Março de 2015

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

R696e

Rodrigues, Anderson Gonzalez.

Estudo da motivação do trabalho voluntário na fundação resgatando vida. /Anderson Gonzalez Rodrigues. – João Pessoa: UFPB, 2015.
52f.:il

Orientador (a): Profº. Dr.Carlos Eduardo Cavalcante.
Monografia (Graduação em Administração) – UFPB/CCSA.

1. Trabalho voluntário. 2. Terceiro setor. 3. Fundação resgatando vida I. Título.

UFPB/CCSA/BS

CDU: 658:141.142(043.2)

Ao Professor Orientador Dr. Carlos Eduardo Cavalcante,

Solicitamos examinar e emitir parecer no Trabalho de Conclusão de Curso do aluno:
ANDERSON GONZALEZ RODRIGUES.

João Pessoa, 05 de março de 2015.

Profa. Dra. Paula Luciana B. Sanches
Coordenadora do SESA

Parecer do Professor Orientador:

Prof. Dr. Carlos Eduardo Cavalcante
Professor Orientador

FOLHA DE APROVAÇÃO

ANDERSON GONZALEZ RODRIGUES

ESTUDO DA MOTIVAÇÃO DO TRABALHO VOLUNTÁRIO NA FUNDAÇÃO RESGATANDO VIDAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Serviço de Estágio Supervisionado em Administração, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal da Paraíba, como requisito obrigatório para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado em 05 de Março de 2015.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Carlos Eduardo Cavalcante
Orientador – UFPB

Profa. Dra. Gabriela Tavares
Examinador – UFPB

AGRADECIMENTOS

Ao **Deus** Criador do universo, que me deu forças para superar todos os obstáculos e assim proclamar que Ele é tudo em minha vida.

Ao meu pai **Marcos José Rodrigues da Silva**; Minha mãe **Vanuza Gonzalez Rodrigues**; e minha namorada **Dayse Andrade** que me deram forças, incentivo e amor para que esse sonho se tornasse a mais linda realidade na minha vida.

Ao Professor **Dr. Carlos Eduardo Cavalcante**, meu orientador. Por ter se empenhado e acreditado no meu esforço.

Aos colegas de curso, em especial **Roberta Avelino Teixeira** e **Jean Peixoto** que me acompanharam na caminhada da Graduação. Pela sincera amizade que construímos, onde houve apoio, atenção e companheirismo.

Aos colegas de trabalho, em especial ao setor onde trabalho e divido os mais diversos sentimentos durante o expediente, pois tenho uma admiração e respeito por cada um, de modo pelo qual nenhuma palavra pode traduzir toda essa mistura de emoções.

Aos meus amigos, pelos quais tenho grande admiração, respeito e amor.

À Diretoria da Fundação Resgatando vidas, em especial **Igor Maia**, pela disponibilidade e interesse em ter me apoiado.

Aos voluntários da Fundação resgatando vidas.

Deus os abençoe e muito obrigado!

*“Os que confiam no Senhor serão como o monte de Sião, que
não se abala, mas permanece para sempre”.*
Salmo 125:1

RESUMO

RODRIGUES, Anderson Gonzalez. **Estudo da motivação do trabalho voluntário na Fundação Resgatando Vidas**. Prof. Dr. Carlos Eduardo Cavalcante. João Pessoa: UFPB/DA. 52 p. Monografia (Bacharelado em Administração).

O voluntarismo que sucede nas Organizações Não Governamentais (ONGs) atuante em meio à população tende propor soluções de melhorias na qualidade de vida daqueles que necessitam de um determinado acompanhamento/incentivo, pois são vistos como indivíduos excluídos do convívio social. Essa tarefa de ser voluntário tem como principal filosofia à de ajudar gratuitamente pessoas, grupos e/ou organizações e assim motivá-los a superar diversas barreiras. A diferença do trabalho voluntário para o formal é que não são pagas remunerações, mas o melhor pagamento desse esforço chama-se a satisfação/prazer em ajudar e receber como troca o reconhecimento pelo suor derramado. Desta forma, o devido trabalho identificou que motiva as pessoas a ser voluntárias na Fundação Regatando Vidas, no município de João Pessoa/PB. O teor da justificativa está relacionado em entender o que leva as pessoas a ser voluntárias em Organizações Não Governamentais (ONGs), na área do terceiro setor, definindo assim o grau de importância na força de vontade em ajudar os usuários de drogas da Fundação Resgatando Vidas. A pesquisa se caracteriza como exploratória, onde 35 voluntários atuam neste projeto social da Fundação Resgatando Vidas, porém apenas 26 pessoas (homens e mulheres) responderam o questionário, os demais candidatos (9 pessoas) não realizaram o devido preenchimento por diversos motivos (falta de tempo ou interesse); O procedimento foi o de estudo de caso; A abordagem foi a quantitativa; Os dados foram elaborados por meio de questionários, onde cada candidato passou pelo processo de entrevista padronizada para assim ser recolhida as informações necessárias; Os voluntários seguiam um roteiro pré-estabelecido pelo questionário ao qual foi elaborado, que deste modo ocorresse a coleta das informações entre os meses de novembro e dezembro de 2014; Estabelecendo assim o comprometimento, atenção e dedicação de ambas as partes aos quais se empenharam na realização dessa pesquisa na Fundação Resgatando Vidas.

Palavras-chave: Trabalho Voluntário; Terceiro Setor Fundação Resgatando Vidas

LISTA DE QUADROS

| | |
|---------------------------------------|----|
| Quadro 1 – Teorias da motivação | 23 |
|---------------------------------------|----|

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1 – Associações sem fins lucrativos: Comparativo de 2002 até 2010 | 24 |
| Gráfico 2 – Fundações privadas e associações sem fins lucrativos por região..... | 24 |
| Gráfico 3 – Instituições atuantes no trabalho voluntário | 25 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|----|
| Tabela 1 – Perfil dos voluntários e questões associadas as características sócio demográfica/trabalho voluntário geral na fundação resgatando Vidas | 31 |
| Tabela 2 – Perfil dos voluntários e questões associadas as características aos motivos de permanencia na fundação resgatando Vidas..... | 32 |
| Tabela 3 – Perfil dos voluntários e questões associadas as características aos motivos de saída na fundação resgatando Vidas | 32 |
| Tabela 4 – Perfil/fatores geral dos voluntários da Fundação Resgatando Vidas..... | 32 |
| Tabela 5 – Valores estatísticos referente ao perfil sócio demográfico das pessoas que atuam na Fundação resgatando Vidas | 34 |
| Tabela 6 – Valores estatísticos referente ao perfil trabalho voluntário geral das pessoas que atuam na Fundação resgatando Vidas | 35 |
| Tabela 7 – Valores estatísticos referente ao perfil altruísta..... | 36 |
| Tabela 8 – Valores estatísticos referente ao perfil afetivo..... | 37 |
| Tabela 9 – Valores estatísticos referente ao perfil amigável | 37 |
| Tabela 10 – Valores estatísticos referente ao perfil ajustado | 38 |
| Tabela 11 – Valores estatísticos referente ao perfil ajuizado | 39 |
| Tabela 12 – Valores estatísticos referente ao fator escassez de recursos | 40 |
| Tabela 13 – Valores estatísticos referente ao fator motivos religiosos | 40 |
| Tabela 14 – Valores estatísticos referente ao fator motivos pessoais..... | 41 |
| Tabela 15 – Perfil geral dos motivos de permanência..... | 42 |
| Tabela 16 – Fatores gerais dos motivos de saída..... | 43 |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 13 |
| 1.1 Delimitação do tema | 13 |
| 1.2 Objetivos..... | 16 |
| 1.2.1 Objetivo Geral | 16 |
| 1.2.2 Objetivos Específicos | 16 |
| 1.3 Justificativa | 17 |
| | |
| 2 REVISÃO DA LITERATURA | 18 |
| 2.1 Terceiro Setor | 18 |
| 2.1.1 Definição sobre o Terceiro Setor..... | 18 |
| 2.1.2 História sobre o Terceiro Setor no Brasil | 19 |
| 2.1.3 Tipos de Organizações do Terceiro Setor..... | 20 |
| 2.2 Motivação Voluntária | 21 |
| 2.2.1 Teorias de Motivação | 21 |
| 2.2.2 Índice do Trabalho Voluntário | 23 |
| | |
| 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS | 26 |
| 3.1 Tipo de estudo | 26 |
| 3.2 Universo e amostra | 28 |
| 3.2.2 Características da instituição pesquisada..... | 28 |
| 3.3 Técnica de coleta de dados | 30 |
| 3.4 Tratamento de dados..... | 30 |
| 3.5 Perfis de análises | 31 |
| | |
| 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS | 33 |
| 4.1 Motivos do perfil sócio demográfico/trabalho voluntário geral das pessoas que atuam na Fundação Resgatando Vidas..... | 33 |
| 4.2 Motivos pelos quais os voluntários permanecem na Fundação Resgatando Vidas..... | 35 |
| 4.3 Motivos pelos quais os voluntários possam sair da Fundação Resgatando Vidas | 35 |

| | |
|---|-----------|
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 44 |
| REFERENCIAS | 46 |
| ANEXO 1 – Questionário parte sócio demográfico/trabalho voluntário geral | 49 |
| ANEXO 2 – Questionário parte permanência | 50 |
| ANEXO 3 – Questionário parte saída | 51 |

1 INTRODUÇÃO

1.1 Delimitação do tema

A área de interesse da pesquisa é o terceiro setor, com foco na motivação do trabalho voluntário, em especial na Fundação Resgatando Vidas, onde os voluntários da instituição se empenham em ajudar os usuários de drogas a se libertar desse vício, por meio de um acompanhamento adequado, para que posteriormente tornem-se líderes Cristãos íntegros na sociedade. Levando em consideração o que foi exposto anteriormente serão apresentados alguns comentários de alguns autores sobre motivação, organizações não governamentais (ONGs) e trabalho voluntário.

De acordo com o comentário de Spector (2007 *apud* TADEUCCI, 2009, p.18), “a motivação é um estado interior que leva uma pessoa a emitir determinados tipos de comportamento.”

Segundo Griffin e Moorhead (2006 *apud* TADEUCCI, 2009, p.19), “para se compreender o processo de motivação é necessário que analisem as necessidades que geram os comportamentos específicos.”

Fazendo um breve comentário sobre o ponto de vista da corrente de pensamentos desses autores pode ser informado que o indivíduo muda de emoções conforme determinada situação, ou até mesmo ambiente pelo qual está inserido.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) informaram que no ano de 2010 existiam mais de 5.000 Fundações Provasdas sem Fins Lucrativos no território nacional, 8,45% dessas instituições estão na região do nordeste. Em particular, 2.740 dessas organizações atingem a cidade de João Pessoa, no estado da Paraíba, onde tem o interesse de ajudar pessoas e/ou comunidades pelos quais passam por dificuldades no contexto social, onde o governo/empresas não tem a expectativas em apoiá-los (IBGE, 2010).

Levando em consideração as informações do IBGE sobre a quantidade de ONGs existentes no território nacional, a seguir será abordado o assunto sobre o trabalho voluntário, ao qual é de grande importância nessas instituições.

Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), o trabalho é o conjunto de acções de interesse social e comunitário, realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projectos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade, desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas (ONU, 1998).

De acordo com Gomes (2010), “o trabalho voluntário é a prestação de serviços de forma gratuita realizada por um ou vários cidadãos a entidades públicas ou privadas sem fins lucrativos com objetivo de favorecer, esclarecer, ajudar e garantir os direitos humanos aos seus semelhantes.”

Considerando a definição das devidas referencias sobre o trabalho voluntário pode-se entender que essa causa está voltada em ajudar pessoas que necessitam de um amparo com o intuito de serem bem vistas ou até mesmo em adquirir experiências.

Conforme comentários feitos, a pesquisa está relacionada em saber o que motiva as pessoas a serem voluntárias, especificamente no trabalho com usuários de drogas, pois é importante e consiste no entendimento dessa espontaneidade.

Sabe-se que esse tipo de voluntarismo busca compreender o motivo que levou diversas pessoas, independente da classe social, raça ou etnia a se tornarem usuárias de drogas. Pesquisas abordadas sobre o assunto informam que problemas familiares, traumas psicológicos, influências no convívio social, dentre outros são os principais fatores para esse tipo de dependência. Contudo essa percepção leva os voluntários a ajudar e se interessar ainda mais com aqueles que desejam a se livra desse mal do século. Pode ser dito que a Fundação Resgatando Vidas trabalha com diversos tipos de voluntários, porém um dos focos principais é o empenho dos ex-usuários de drogas, onde se tornam a parte integrante, já que por iniciativa própria se disponibilizam em ajudar aquelas pessoas pelas quais ainda são dependentes desse descaso.

Esses ex-usuários de drogas só tornaram-se voluntários depois que passaram por um acompanhamento da fundação, de acordo com os ensinamentos bíblicos, oração, força de vontade e a fé em Deus para superar essa dificuldade. Baseado nisso pode-se dizer que ainda é uma incógnita para a sociedade entender que a fé em Deus possa tornar pessoas usuárias de em líderes Cristãos íntegros e voluntários da fundação.

Contudo existem alguns casos de indivíduos que precisam de uma medicação para o processo de tratamento, aonde os mesmos chegam com receituário médico, permitido assim a devida entrada de medicamentos na Fundação Resgatando Vidas. Lembrando que os usuários de drogas ao entrar na Fundação Resgatando Vidas recebem o acompanhamento de profissionais, das mais diversas áreas, tais como psicólogos, assistentes sociais, enfermeiros, advogados, dentre outros. O ponto crucial da Fundação Resgatando Vidas é que o método adotado está relacionado ao amor pelo próximo, dedicação, respeito, leitura bíblica e a fé em Deus.

Pode ser observado que o trabalho voluntário vem sendo influenciado como o remunerado, ao qual recebe por serviço prestado, ou pago. Esses profissionais especializados esforçam-se em serem reconhecidos e ganhar de forma esforçada por isso, diferente das pessoas que são voluntárias que prestam serviços de forma gratuito-prazerosa para atender ou satisfazer aqueles que são beneficiados.

Nesse contexto, as organizações que se dedicam aos interesses de ajudar pessoas e/ou comunidades pelos quais passam por dificuldades no contexto social, onde o governo/empresas não tem a expectativas em apoiá-los. As organizações sociais comprovam que os motivos que conduz uma pessoa a ser voluntária são diversos aspectos, tais como traumas, acidentes, problemas sociais, dentre outros. Em consideração a esses fatores citados anteriormente, tanto as organizações não governamentais (ONGs) como os voluntários dedicam-se e empenham para prestar serviço/atendimento de maneira agradável e satisfatória, para aqueles que buscam o apoio e reconhecimento do trabalho voluntário.

Então a devida situação problemática é: **Qual o grau de interesse para uma pessoa exercer um trabalho voluntário em uma determinada fundação que ajuda os usuários de drogas a abandonar essa prática?**

1.2 Objetivos

Os objetivos dessa pesquisa estarão divididos em geral e específicos, aos quais serão expostos a seguir, de acordo com análise feita pelo pesquisador sobre o tema abordado neste material.

1.2.1 Objetivo Geral

Compreender o trabalho voluntário exercido pela Fundação Resgatando Vidas que tem o intuito de ajudar os usuários de drogas a abandonar essa prática e assim tornarem-se líderes Cristãos íntegros, por meio dos ensinamentos da bíblia sagrada.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Verificar o perfil sócio demográfico dos indivíduos que atuam como voluntários na Fundação Resgatando Vidas;
- Identificar os motivos que levam os indivíduos a permanecerem como voluntários que na Fundação Resgatando Vidas;
- Caracterizar os motivos que levam os indivíduos a não permanecer (saída) como voluntários que na Fundação Resgatando Vidas.

1.3 Justificativa

Entender de fato o que leva as pessoas a ser voluntárias em Organizações Não Governamentais (ONGs), na área do terceiro setor é definir o grau de importância relacionado à força de vontade em ajudar espontaneamente aqueles que estão sendo beneficiados, de modo especial usuários de drogas da fundação resgatando vidas. Essa motivação está relacionada para aqueles que estão trabalhando (voluntários) pela devida causa citada anteriormente, de modo a satisfazer e se empenhar com esses indivíduos, seja homem ou mulher. Obstáculos serão enfrentados, porém pode ser superado por cada pessoa, o importante são a dedicação e perseverança no que, como e por quem está sendo executado, pois passarão a tornar experiências na hora de uma decisão por meio do voluntarismo.

Sendo assim, o papel importante do voluntário, se não um dos essenciais do trabalho voluntário e adquirir conhecimento onde está atuando, para que desta forma transpareça confiança e segurança aos beneficiados do projeto. Desta maneira, ao levar essas informações para a área acadêmica, o aluno traz em seu conceito sobre o estudado em questão, ou seja, na sala de aula, por meio de disciplina que fizeram o envolvimento do provido ou ministrado pelos docentes (professores) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) do curso de administração, e a parte importante: Saber quão essencial o domínio e entendimento a respeito do que permanece corroborado pela aprendizagem de obras teóricas, colocando em prática para melhor consciência e importância.

Sendo assim, é ressaltante mencionar que ao ter oportunidade, interesse e domínio sobre onde posiciona a atuação do profissional da administração, com capacidade em realizar as atividades de maneira excepcional e conquistando admiração daqueles de estão ao seu lado.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Terceiro Setor

2.1.1 Definição sobre o Terceiro Setor

Antes de ser definido o que é “terceiro setor” serão apresentados os outros dois pelos quais o antecede. O “primeiro setor” fica responsável pelas demandas sociais, o seja: Assuntos de interesse do governo; O “segundo setor” engloba os assuntos individuais que é refere-se à parte privada; E por fim o “terceiro setor”, pelo qual se coloca na esfera de organizações sem fins lucrativos e não governamentais (ONGs).

As organizações sem fins lucrativos são aquelas que validam no caráter legal (natureza jurídica), onde não precisam de capitalização dos administradores, pois toda lucratividade obtida é revertida na construção de outras áreas, para estender a estrutura da mesma. Já a de caráter não governamental conglobera as atuações de dependência recíproca (solidariedade) na arena das políticas manifestas (públicas) e também pelos indivíduos excluídos das condições da cidadania.

Toro (1997 *apud* MARTELO e RIBEIRO, 1997, p. 5) cita que o terceiro setor busca enfatizar as práticas na solidariedade social, voluntariado, reconhecimento e fortalecimento de quaisquer formas associadas, reinstitucionalização do âmbito público para o aumento da igualdade, fortalecimento dos processos de informação pública para entendimento, controle de uso, pela população, dos serviços do estado e criação de condições para uma “democracia cultural”.

Já Fernandes (1994, p. 19 *apud* MARTELO e RIBEIRO, 1997, p. 5) ressalta que há um terceiro setor “não governamental” e “não lucrativo”, que, no entanto é organizado e independente e mobiliza particularmente a dimensão voluntária do comportamento das pessoas.

De acordo com as considerações citadas de Touro (1997 *apud* MARTELO e RIBEIRO, 1997, p.5) e Fernandes (1994, p. 19 *apud* MARTELO e RIBEIRO, 1997, p. 5) sobre o terceiro setor, os mesmos ressaltam que as instituições se preocupam em levar o empate daqueles que estão envolvidos para o âmbito social.

2.1.2 História sobre o Terceiro Setor no Brasil

Conforme abordagem da Revista Brasileira de Administração (2002, p. 30 *apud* Márcio, 2013), “O surgimento de organizações sem fins lucrativos no Brasil data muito tempo. Não se tem o dado exato de qual é o início das primeiras organizações deste setor.”

Segundo Débora Nacif de Carvalho (2006 *apud* Márcio, 2013), “o Terceiro Setor no Brasil possui quatro momentos marcantes. O primeiro compreendendo o período situado entre a época da colonização até meados do século XX; O segundo momento histórico do Terceiro Setor, segundo a autora já citada ocorreu no governo de Getúlio Vargas, que com o apoio de organizações sem fins lucrativos para a implementação de políticas públicas, o Estado assume o papel de formulador e implementador destas políticas. Para tanto, é promulgada, em 1935, a lei que declara utilidade pública para estas entidades; o terceiro marco histórico relevante para o Terceiro Setor no Brasil teria ocorrido durante o regime militar onde se caracteriza por uma intensa mobilização da sociedade, muitas organizações conhecidas por caráter filantrópico e assistencial se uniram às organizações comunitárias e aos chamados “movimentos sociais” para serem porta-vozes dos problemas sociais; O quarto e último marco histórico do Terceiro Setor no Brasil ocorreu a partir de 1980 com a diminuição da intervenção do Estado nas questões sociais e com a redemocratização do País e o declínio do modelo intervencionista do Estado, a questão da cidadania e dos direitos fundamentais passa a ser o foco das organizações sem fins lucrativos.”

Contudo o terceiro setor atualmente vem se fortalecendo nos seus interesses ou ideais por meio de influências partidárias que apóiam os movimentos sociais e buscam a supervalorização desta área, pois são esses fatores que preenche o posto de serviços públicos de modo voluntário para o município, estado e país.

2.1.3 Tipos de Organizações do Terceiro Setor

O terceiro setor está dividido por diversos tipos de organizações que atuam nas diversas áreas e seguimentos da sociedade.

Segundo Manãs e Medeiros (2012, p. 22), as devidas entidades se classificam, tais como: Utilidade Pública; Organizações Sociais (OS); Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP).

- Entidades de Utilidade Pública - pessoas jurídicas reconhecidas com o título de utilidade pública, que desenvolvem suas atividades no intuito de realizar os interesses da coletividade, podem pleitear esse título todas as associações, fundações e sociedades civis.
- Organizações Sociais (OS) - entidades de fins não-lucrativos, que se dedicam à atividade de ensino, pesquisa científica, e, ao desenvolvimento tecnológico, à preservação e proteção do meio ambiente, à cultura e à saúde, podem se classificar como tal as associações e as fundações.
- Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) - organizações sem fins lucrativos, providos do Título de Interesse Público expedido pela Secretaria Nacional de Justiça do Ministério da Justiça, cujo objetivo social atenda as finalidades dispostas nos incisos do artigo 3º da Lei nº 9.790, de 23 de março de 1999.

O Terceiro Setor engloba uma diversidade de organizações, como as tradicionais entidades religiosas, associações industriais e comerciais, sindicatos, clubes esportivos e culturais, universidades, hospitais privados, fundações empresariais e familiares, entidades comunitárias e ONGs de defesa no meio ambiente e direitos humanos. Estima-se que aja cerca de 540 mil organizações compondo o terceiro setor no Brasil (CARVALHO, 2002, p. 2 *apud* CARVALHO, D. N., 2006, p. 25)

Já *Gohn* (1997 *apud* CARVALHO, D. N., 2006, p. 27) enfatiza que diante das responsabilidades das instituições da sociedade civil hoje, muitos desafios que lhes são impostos.

Segundo *Teodósio* (2001 *apud* CARVALHO, D. N., 2006, p. 26), dentre as instituições que compõem o setor sem fins lucrativos, há algumas que se aproximam mais da lógica do mercado, como os sindicatos; outras que atuam de acordo com a filosofia estatal, como as organizações sociais (que faziam parte do próprio Estado antes da reforma); e outras como organizações comunitárias, que surgiram da mobilização da sociedade civil organizada. Como se pode perceber, as fronteiras entre os três setores, Estado, Mercado e Sociedade Civil, mostram-se bastante tênues, fazendo com que as organizações lidem com ambigüidades na forma de funcionamento.

Fernandes (1994 *apud* CARVALHO, D. N., 2006, p. 26) classifica as organizações em quatro grandes grupos, conforme demonstra a seguir:

- 1) Formas tradicionais de ajuda mútua – de caráter fortemente assistencial;
- 2) Movimentos sociais e associações civis – dedicado ao trabalho perante as comunidades, a partir de problemas sociais que afetam o cotidiano dos cidadãos;
- 3) as ONGs – dedicadas a desenhar estratégias e políticas para atender a demandas sociais; e
- 4) a filantropia empresarial – composta por fundações constituídas a partir de ações de mercado.

Franco (1999 *apud* por CARVALHO, D. N., 2006, p. 27) diz que apesar de toda a adversidade do terceiro setor e da heterogeneidade de suas organizações, algumas características são bastante específicas, fazendo com que não sejam confundidas com outras organizações: 1) estão fora da estrutura formal do estado; 2) não tem fins lucrativos; 3) são constituídas por grupos de cidadãos na sociedade civil como pessoas de direito privado; 4) são de adesão não-compulsória; e 5) produzem bens/serviços de uso ou interesse coletivo.

Considerando as definições dos mais diversos autores sobre os tipos de organizações do terceiro setor salienta-se que todos demonstram um grau de importância no interesse de saber distinguir o que cada uma dessas instituições fazem diariamente com aqueles indivíduos aos quais recebem o respectivo auxílio, amparo e/ou ajuda dos voluntários.

2.2 Motivação Voluntária

2.2.2 Teorias de Motivação

Antes de serem abordados os comentários sobre as teorias de motivação neste trabalho, deve-se entender primeiramente o que leva os indivíduos a se motivar, independente ao nível de interesse de cada um. Segundo alguns autores, esse tipo de fator está relacionado com a importância em levar as pessoas a se tornarem responsáveis, vitoriosas, energizadas e desta forma atingir seus objetivos e adquirido o sucesso.

Dessa forma, *Daft* (2007, p. 398) diz que, “a motivação refere-se a forças internas ou externas para uma pessoa que estimulem o seu entusiasmo e a sua persistência para perseguir pelo curso de ação”.

Chiavenato (2003, p. 117) reforça que, “a motivação se refere o comportamento que é dirigido em direção aos objetivos que podem satisfazer essas necessidades”.

Nesse sentido, *Daft* (2007, p. 398) e *Chiavenato* (2003, p. 117) informam que as motivações precisam de um incentivo para ser colocadas em práticas, decorrentes do ambiente onde o indivíduo está inserido ou até mesmo o nível das suas emoções que irá refletir em meio ao ambiente social.

Segundo *Claryet al.* (1998 *apud* FERREIRA et al., 2008, p. 46) seguem uma perspectiva funcionalista sobre motivação e dividem as motivações de acordo com as funções: Função de valores, ou seja, oportunidades para o voluntário expressar os seus próprios valores, altruísmo e humanismo; função de compreensão, i.e., a oportunidade para aprender e exercitar o conhecimento e habilidades; Função social, oportunidade de estar com amigos ou fazer novos amigos; função benefícios, relacionada com a carreira profissional que pode ser obtida através do trabalho voluntário; e finalmente, função oportunidade de auto-estima e ego.

De acordo com *Lathan e Pinder* (2005 *apud* FERREIRA et al., 2008, p. 45), “a motivação é um processo psicológico complexo que resulta de uma interação entre o indivíduo e o ambiente que o rodeia”.

Por fim *Steers e Sanchez-Runde* (2005 *apud* FERREIRA et al., 2008, p. 46) diz que a cultura nacional determina conjuntos de fatores influenciadores das motivações: As crenças pessoais, necessidades e valores; As normas a cerca da ética de trabalho, tolerância e controle; os fatores ambientais como educação, experiências sociais, prosperidade econômica ou sistema legal.

Já *Claryet al.* (1998 *apud* FERREIRA et al., 2008, p. 46); *Pinder* (2005 *apud* FERREIRA et al., 2008, p. 45) diz que a motivação depende do tipo de grau psicológico ou interação do indivíduo com o universo ao qual está implantado. Diferente de *Steers e Sanchez-Runde* (2005 *apud* FERREIRA et al., 2008, p. 46) que aborda que a motivação depende da ética do indivíduo.

No entanto pode ser dito que a motivação faz com que as pessoas se empenhem e desta forma realizem os seus objetivos em caráter responsável.

Levando em consideração o que foi dito anteriormente por diversos autores sobre as teorias de motivação, a seguir serão apresentadas diversas correntes em forma de quadro demonstrando o ano, autor, características, fator e necessidade de acordo com as correntes/pensamentos.

Quadro 1: Teorias de motivação.

| Ano | Autor | Característica | Fator motivacional | Necessidade |
|-----------|---|---|---|--|
| 1900 | Taylorismo | Divisão entre planejamento e execução. Especialização. Racionalização | Punições e recompensas pecuniárias. | Fisiológicas |
| 1924 | Relações humanas | Homem comporta-se de acordo com as normas do grupo informal. | Relações interpessoais. | Sociais |
| 1954 | <i>Maslow</i> | Hierarquia das necessidades humanas: A cada momento há uma necessidade insatisfeita predominante. | Perspectiva de satisfação da necessidade dominante. | Hierarquia das necessidades |
| 1959 | <i>Herzberg</i> | Divisão entre fatores higiênicos e motivacionais. | Enriquecimento do trabalho. | Estima Auto-realização |
| 1960 | <i>McGregor</i> | Duas formas de encarar o trabalhador: Teoria X e teoria Y. | Autonomia, desafios. | Estima Auto-realização |
| 1964 | <i>Vroom</i> | Pessoas com as mesmas necessidades. | Expectação, instrumentalidade. | Estima |
| 1960/1970 | Democracia industrial na Noruega | Organização com sistema aberto reflete os novos valores que surgem na sociedade. | Sede de novos valores. | Valor social do momento |
| 1950 | Logoterapia/ <i>Frank</i> | Busca no sentido na vida como principal força motivadora do ser humano. | Busca da realização de um sentido. | Meta- Necessidades Auto realização |
| 1975 | Programação neurolinguística/ <i>Bandler & Grindler</i> | Melhoria da relação interpessoal e da eficácia no alcance de objetivos através de técnicas de comunicação e de programação pessoal. | Comunicação sem vícios, atitude positiva. | Estima |
| 1990 | <i>Coaching/Fournie</i> | Técnica para gerenciamento do desempenho. | Reforços políticos. | Estima |
| 1990 | Energização | Qualidade e produtividade decorrem de uma energia positiva - Zapp! | Participação, comunicação eficaz, autonomia e reconhecimento. | Estima Auto-realização |

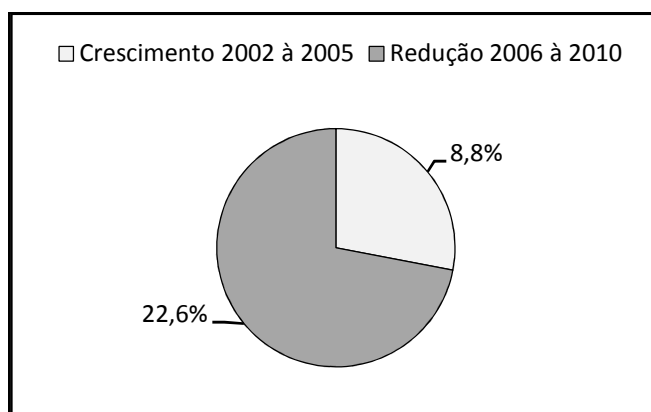
Fonte: Motivação dos quadros operacionais (HERING, 1996 *apud* BUENO, 2002, p. 7-8)

O quadro exposto acima que comenta sobre as teorias de motivação trouxe diversas informações de grande importância para a pesquisa, pois identifica periodicamente o que cada corrente de pensamento defende, juntamente com suas vantagens para mostrar o que cada indivíduo precisa ou necessita para se motivar.

2.2.3 Índice do Trabalho Voluntário

De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o crescimento de associações sem fins lucrativos no país vem diminuindo de acordo com os últimos anos. De 2006 a 2010, nota-se um aumento da ordem de 8,8% dessas instituições, atravessando de 267,3 mil para 290,7 mil, mais reduzidos se comparado ao período de 2002 a 2005 que foi de 22,6%, segundo desmostra o gráfico 1.

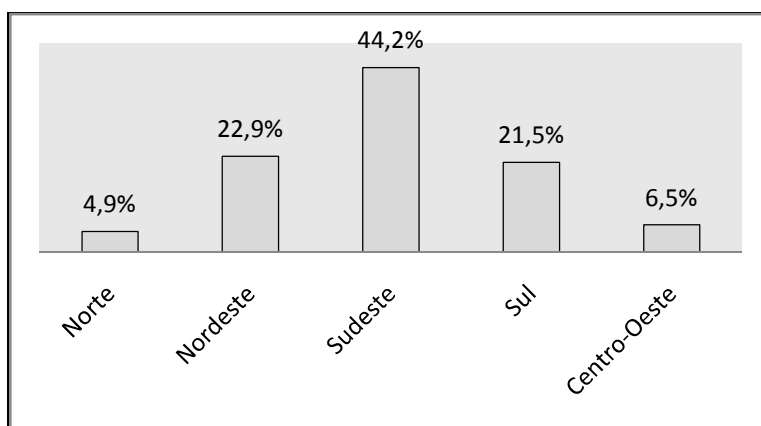
Gráfico 1: Associações sem fins lucrativos - Comparativo de 2002 até 2010.



Fonte: IBGE, 2010

As Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos – Fasfil (organizações provadas, sem fins lucrativos, institucionalizadas, auto-administradas e voluntárias) reuni-se nas regiões Norte (4,9%), Nordeste (22,9%), Sudeste (44,2%), Sul (21,5%) e Centro-Oeste (6,5%), de acordo com o gráfico 2.

Gráfico 2: Fundações privadas e Associações sem fins Lucrativos (Fasfil) por região.

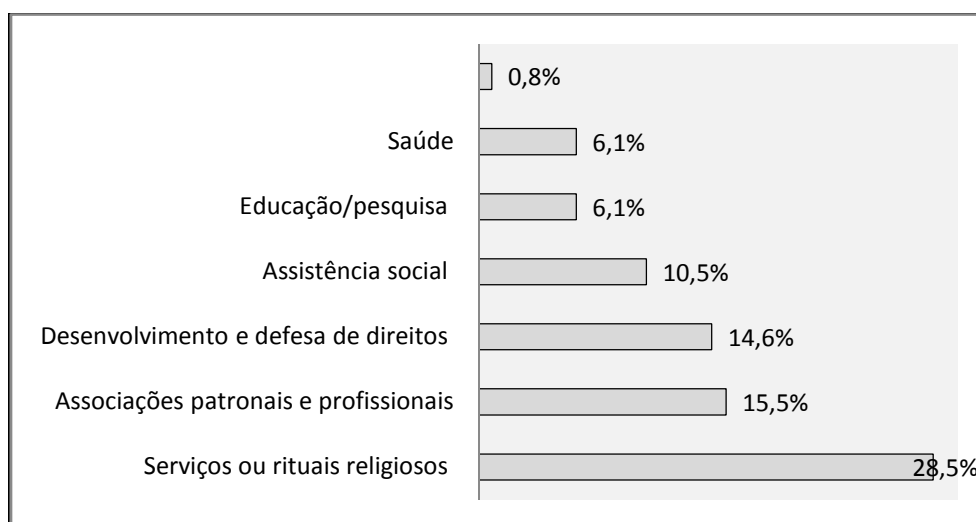


Fonte: IBGE, 2010

Entre o total dessas instituições, 82,9 mil entidades administravam diretamente serviços ou rituais religiosos (28,5%); 44,9 mil atuavam na área de associações patronais e profissionais (15,5%); 42,5 mil no desenvolvimento e defesa de direitos (14,6%); 30,4 mil eram ajudados em assistência social (10,5%); 23,7 mil em educação/pesquisa (6,1%) e saúde (2,1%);

Por fim nas entidades de preservação do meio ambiente e proteção animal era de 0,8% do total da Fasfil, conforme gráfico 3.

Gráfico 3: Instituições atuantes no trabalho voluntário.



Fonte: IBGE, 2010

No entanto, independente dos dados apresentados pelo IBGE o importante é saber que os indivíduos das diferentes classes sociais, etnias e cor se esforçam ao voluntarismo, para satisfazer a necessidade daqueles que estão sendo beneficiados, através dos serviços prestados.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

De acordo com o caráter sistêmico que está relacionado com as mutáveis argumentações de estudo, os estudantes são estimulados a procurar artifícios para assim obter conhecimentos nas suas respectivas áreas, e através de tais procedimentos, o modelo de caráter prioritário para isso é se dedicando através de pesquisas acadêmicas por meio da disciplina de metodologia, chegando a explicar os objetivos das mais diversas análises. Neste sentido/ contexto pode-se ser trazido às variadas definições sobre metodologia, como demonstra a seguir:

A Metodologia é compreendida como uma disciplina que consiste em estudar, compreender e avaliar os vários métodos disponíveis para a realização de uma pesquisa acadêmica. A Metodologia, em um nível aplicado, examina, descreve e avalia métodos e técnicas de pesquisa que possibilitam a coleta e o processamento de informações, visando ao encaminhamento e à resolução de problemas e/ou questões de investigação (PRODANOV e FREITAS, 2013, p. 14).

Rodrigues (2007, p. 2) diz que “É um conjunto de abordagens, técnicas e processos utilizados pela ciência para formular e resolver problemas de aquisição objetiva do conhecimento, de uma maneira sistemática”.

Diante do exposto por Prodanov e Freitas (2013, p.14); e Rodrigues (2007, p. 2) a metodologia pode ser explicada como tipo de estudo que ajuda o pesquisador a realizar suas análises por etapas e saber a maneira de coletar as informações para solucionar os desafios a serem superados.

3.1 Tipo de estudo

Para GIL (2002, p. 41) “a pesquisa exploratória tem o objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou construir hipóteses”.

Segundo PINTO (2010, p. 11) afirma da seguinte forma: “A pesquisa exploratória consiste no passo inicial de qualquer investigação, contribuindo assim com a aquisição de embasamento para realizar posteriores pesquisas, pela experiência e auxílio que traz. Limita-se a definir objetivos e buscar maiores informações e idéias novas sobre o tema em questão, familiarizando-se com ele”.

Nesse sentido a pesquisa exploratória procura abranger e descrever as características que o pesquisador precisa saber para realizar a aplicação do tipo de abordagem.

Baseado nessas informações citada pelos autores acima, a respeito do tipo de estudo, o devido material buscou decifrar o motivo pelo qual faz com que os voluntários da Fundação Resgatando Vidas agarrem essa causa de ajudar os usuários de drogas a se tornarem líderes Cristãos íntegros perante a sociedade.

Os **procedimentos** foi o estudo de caso, que segundo Marques et al. (2006, p. 55) “consiste no estudo de determinados indivíduos, profissões, condições, instituições, grupos ou comunidades com a finalidade de obter generalizações”.

Gil (1999 *apud* SILVA & TAFNER, 2007, p. 9) diz que o estudo de caso “envolve o estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que se permita o seu amplo e detalhado conhecimento”.

Conforme Ludke & André (1986, p. 17, *apud* DEL-MASSO, 2010, p. 31) informa a seguinte definição sobre o estudo de caso:

(...) é sempre bem delimitado, devendo ter seus contornos claramente definidos no desenrolar do estudo. O caso pode ser similar a outros, mas é ao mesmo tempo distinto, pois tem um interesse próprio, singular. O interesse, portanto, incide naquilo que ele tem de único, de particular, mesmo que posteriormente venham a ficar evidentes certas semelhanças com outros casos ou situações.

O estudo de caso possui uma metodologia de pesquisa classificada como aplicada, na qual se busca a aplicação prática de conhecimentos para a solução de problemas sociais (BOAVENTURA, 2004 *apud* PRODANOV & FREITAS, 2013, p. 60)

Conforme dito e abordado por diversos autores relatando os seus comentários sobre o que seria um estudo de caso, o devido projeto teve como finalidade o respectivo procedimento nesta área para mostrar esse trabalho social realizado por voluntários dispostos a propor melhorias a indivíduos usuários de drogas. Esses voluntários estão dispostos a tentar solucionar esse tipo de problema social e propor melhorias, de acordo com os ensinamentos bíblicos.

O respectivo estudo de caso realizou sua análise com os voluntários da Fundação Regatando, independente da profissão que exercem condições financeiras, grau de escolaridade, sexo, idade ou até mesmo onde moram, pois o objetivo de todos os voluntários da Fundação Resgatando Vidas é único: Conhecer os problemas de cada usuário de drogas e o modo como podem solucioná-los, através de dedicação aos ensinamentos bíblicos.

A **abordagem** foi a quantitativa, que de acordo com Marques et al. (2006, p. 29) “é aquela cujos dados coletados podem ser matematizados, ou seja, a análise é feita mediante

tratamento estatístico”. Esse tipo de abordagem buscou a precisão dos resultados pelos indivíduos que são voluntários na Fundação Resgatando Vidas.

3.2 Universo e amostra

Conforme informação de Marques et al. (2006, p. 56), o universo da pesquisa “significa o conjunto, a totalidade de elementos que possuem determinadas características, definidas para um estudo”.

Nesse Sentido o universo da pesquisa foi realizado com os voluntários da Fundação Resgatando Vidas em João Pessoa/PB, onde dos 35 voluntários que atuam neste projeto social, onde apenas 26 (homens e mulheres) responderam o questionário, os demais candidatos (9 pessoas) não realizaram o devido preenchimento por falta de tempo ou não estavam interessados em realizar o preenchimento da pesquisa por meio do questionário ao qual foi aplicado na Fundação.

A amostra de acordo com Marques et al. (2006, p. 56) “é um subconjunto representativo do conjunto da população”.

Para GIL (2010, p. 5 *apud* PRODANOV e FREITAS, 2013, p. 58) informa que “[...] amostra são projetadas para a totalidade do universo, levando em consideração a margem de erro, que é obtida mediante cálculos estatísticos”.

Em relação a amostra é de caráter não-probabilística, segundo definição de Marques et al. (2006, p. 56) dizendo que “são compostas de forma acidental ou intencional. Os elementos não são selecionados aleatoriamente. Com uso desta tipologia, não é possível generalizar os resultados das pesquisas realizadas, em termos da população. Elas garantem certeza quanto à representatividade do universo.”

De acordo com a definição de Marques et al. (2006, p. 56) pode-se ser dito que a amostra da pesquisa foi não-probabilística, de modo acidental, pois ocorreu a seleção dos voluntários que estavam dispostos a realizar a pesquisa da Fundação Resgatando Vidas.

3.2.2 Características da instituição pesquisada

A Fundação Resgatando Vidas está localizada na rua presidente Lúcio Persanha, nº 527, sala 205, com o espaço de 134 m², no empresário do caju, bairro do Bessa, município João Pessoa, estado Paraíba. A respectiva Fundação tem apoio da Igreja Anglicana Comunhão, localizada na rua Fernando Honorato Pereira, 154 – Bessa, João Pessoa – PB, onde o líder espiritual do templo é o pastor Márcio Meira.

A respectiva Fundação iniciou suas atividades no dia 7 de Julho do ano de 2012. A sua visão é de ser um projeto de referência no Brasil que ajuda a prevenir e a transformar pessoas adictas em líderes Cristãos íntegros; Já a missão é de prevenir contra a adição e encaminhar pessoas adictas para centros de treinamentos ou grupos de apoio, oferecendo-as profissionalização e discipulado, para serem líderes Cristãos íntegros; O público alvo é os adictos e familiares que necessitam de uma transformação em seu caráter, relacionamento, trabalho, estudo e espiritualidade; O projeto consiste em 7 pilares aos quais estão a sede da fundação, centro de treinamento masculino e feminino, centro esportivo, grupos de apoios, transporte grátis e empresas parceiras pra ressocialização. Tudo isso em prol para suas melhorias perante a sociedade.

Diante do exposto serão apresentados os cargos pelos quais os voluntários da Fundação Resgatando Vidas exercem:

- Conselho curador (coordenador estadual; Vice-coordenador; Secretário geral; Tesoureiro);
- Conselho de diretores (coordenador geral; coordenador de prevenção; coordenador de evangelismo; coordenador de resgate; coordenador de internação; coordenador de ressocialização; coordenador de esportes; coordenador de transportes; coordenador de marketing e eventos; coordenador de relacionamentos; coordenador de jurídico; coordenador de ética; coordenador de psicológico; coordenador de social; coordenador de oração; coordenador espiritual);
- Conselho fiscal (conselheiro geral; conselheiro fiscal).

Segundo o Igor Maia (fundador do projeto) esse projeto foi confirmado através de orações e revelações de versículos bíblicos, tais como: 1 Pedro 2: 9; Jó 42: 2; Apocalipse 3: 8.

“Mas vós sois a geração eleita, o sacerdócio real, a nação santa, o povo adquirido, para que anuncieis as virtudes daquele que vos chamou das trevas para a sua maravilhosa luz (1 Pedro 2:9)”;

“Bem sei eu que tudo podes, e que nenhum dos teus propósitos pode ser impedido. Jó 42:2”.

“Conheço as tuas obras; eis que diante de ti pus uma porta aberta, e ninguém a pode fechar; tendo pouca força, guardaste a minha palavra, e não negaste o meu nome. Apocalipse 3:8”.

3.3 Técnica de coleta de dados

O instrumento no recolhimento das informações desta pesquisa foi o questionário. Segundo Assis (2009, p. 29), o questionário é instrumento ou programa de coleta de dados confeccionado pelo pesquisador, cujo preenchimento é realizado pelo informante.

“O questionário permite mais abrangência, menor esforço e maior uniformidade nas perguntas, além de favorecer a tabulação das respostas. Pode conter questões fechadas, abertas, e dos dois tipos (ASSIS, 2009, p. 29).”

Neste caso, o questionário realizado para esta pesquisa foi o com questões fechadas, onde os respondentes preencheram as respectivas questões sócio demográficas, permanência e saída da Fundação Resgatando Vidas, onde houve a coleta das informações necessárias.

3.4 Tratamentos de dados

Os dados foram coletados por meio de questionário fechado, ao qual foi realizado na Fundação resgatando vidas no município de João Pessoa/PB. A devida coleta foi efetuada entre os meses de novembro e dezembro de 2014. Dos 35 voluntários da Fundação Resgatando Vidas, apenas 26 pessoas (homens e mulheres) responderam o questionário, os demais candidatos (9 pessoas) não preencheram por diversos motivos (falta de tempo ou interesse).

O questionário aplicado entre os 26 voluntários da Fundação foi constituído por 46 perguntas e dividido em três partes (sócio demográfico, permanência e saída). Contudo depois dos dados serem coletados através da aplicação do questionário, os mesmos foram transferidos para o programa Microsoft Office Excel 2007, pelo qual ocorreu a elaboração de uma planilha contendo as informações necessárias, para que a análise pudesse ser preenchida de modo quantitativo (soluções estatísticas), pois o trabalho utilizou a média, desvio padrão, coeficiente de variação e porcentagem.

O perfil dos voluntários no quadro sócio demográfico e trabalho voluntário geral que estavam associados às devidas características na Fundação Resgatando Vidas, onde tiveram a sua média, desvio padrão, moda e porcentagem apresentadas.

Já o perfil dos voluntários, pelos quais se dividiram em altruísta, afetivo, amigável, ajustado, ajuizado (motivos de permanência na Fundação Resgatando Vidas); Escassez de recursos, motivos religiosos e pessoais (motivos de saída na Fundação Resgatando Vidas) onde cada um desses teve a sua média, desvio padrão e coeficiente de variação apresentados.

No entanto a definição de média está definida da seguinte forma:

A média caracteriza-se por ser uma medida de tendência central sendo indicada em três situações: “quando os resultados se distribuem simetricamente em torno de um ponto central, quando se deseja obter a medida que possui mais estabilidade ou quando necessária a utilização posterior de outras medidas” (GIL, 1999, p.173-174, *apud* MEDEIROS, P. 40).

O desvio padrão se refere a uma medida de dispersão que propõe a medição da distância média de indivíduos e a média grupal (MEDEIROS, P. 41)

Já o coeficiente de variância, por sua vez, além de indicar a variação dos dados em relação à média, ainda fornece uma medida relativa e independente da grandeza, expressa em porcentagem (GIL, 1999, *apud* MEDEIROS P.41).

E por fim a porcentagem que trata de “proporções que se multiplicam por 100 [...] e reduzem duas distribuições por frequência a uma base comum, simplificando muito a comparação” (MARCONI; LAKATOS, 2011, p.178, *apud* MEDEIROS P. 41).

3.5 Perfis de análises

A seguir serão apresentados alguns quadros contendo quesitos relacionados ao instrumento de coleta com os devidos perfis. A primeira refere-se ao perfil dos voluntários e questões associadas as características sócio demográficas/trabalho voluntário geral na Fundação Resgatando Vidas; A segunda menciona o perfil dos voluntários e questões associadas aos motivos de permanência na Fundação Resgatando Vidas; e terceiro e último representação refere-se ao fator dos voluntários e questões associadas aos motivos de saída na Fundação Resgatando Vidas;

Neste caso pode ser dito que os devidos perfis do respectivo trabalho tiveram como exemplo o modelo de Cavalcante (2012), conforme a seguir:

Tabela 1: Perfil dos voluntários e questões associadas as características sócio demográficas/trabalho voluntário geral na Fundação Resgatando Vidas.

| Perfil dos voluntários | Questões sócio demográficas/trabalho voluntário geral | Total de questões | Total geral |
|-------------------------------|--|--------------------------|--------------------|
| Sócio demográfico | 1 a 9 | 9 | 11 |
| Trabalho voluntário geral | 10 e 11 | 2 | |

Fonte: Elaborado pelo autor (2014)

Tabela 2: Perfil dos voluntários e questões associadas aos motivos de permanência na Fundação Resgatando Vidas.

| Perfil dos voluntários | Questões referentes à permanência | Número de questões | Total geral |
|------------------------|-----------------------------------|--------------------|-------------|
| Altruísta | 12 à 16 | 5 | 21 |
| Afetivo | 17 à 20 | 4 | |
| Amigável | 21 à 23 | 3 | |
| Ajustado | 24 à 27 | 4 | |
| Ajuizado | 28 à 32 | 5 | |

Fonte: Elaborado pelo autor (2014)

Tabela 3: Fatores dos voluntários e questões associadas aos motivos de saída na Fundação Resgatando Vidas.

| Fatores dos voluntários | Questões referentes à saída | Total de questões | Total geral |
|-------------------------|-----------------------------|-------------------|-------------|
| Escassez de recursos | 33 à 35 | 3 | 12 |
| Motivos religiosos | 36 e 37 | 2 | |
| Motivos pessoais | 38 à 44 | 7 | |

Fonte: Elaborado pelo autor (2014)

Tabela 4: Perfil/fatores geral dos voluntários da Fundação Resgatando Vidas.

| Perfil/fatores dos voluntários | Questões | Total de questões | Total geral |
|--------------------------------|----------|-------------------|-------------|
| Sócio demográfico | 1 a 9 | 9 | 11 |
| Trabalho voluntário geral | 10 e 11 | 2 | |
| Altruísta | 12 à 16 | 5 | 21 |
| Afetivo | 17 à 20 | 4 | |
| Amigável | 21 à 23 | 3 | |
| Ajustado | 24 à 27 | 4 | |
| Ajuizado | 28 à 32 | 5 | |
| Escassez de recursos | 33 à 35 | 3 | 12 |
| Motivos religiosos | 36 e 37 | 2 | |
| Motivos pessoais | 38 à 44 | 7 | |

Fonte: Elaborado pelo autor (2014)

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A seguir serão apresentados os resultados pelos quais foram alcançados de acordo com o instrumento de coleta de dados conforme mensurado pela análise dos próprios. Desta maneira serão explicados de acordo com os tópicos apresentados nos objetivos específicos do devido trabalho, tais como: Desvendar o perfil sócio demográfico das pessoas que atuam como voluntárias na Fundação Resgatando Vidas; Avaliar os motivos pelos quais os voluntários permaneçam na Fundação Resgatando Vidas; E analisar os motivos pelos quais os voluntários possam sair da fundação Resgatando Vidas.

4.1 Motivos do perfil sócio demográfico/trabalho voluntário geral das pessoas que atuam como voluntárias na Fundação Resgatando Vidas

O questionário desvendou o perfil sócio demográfico dos voluntários da Fundação Resgatando Vidas, aos quais passaram pelo processo de responder as perguntas destinadas nesses aspectos. De acordo com a idade dos entrevistados, a média apresentada foi de 38,95, e o desvio padrão de 11,79, já que a idade dos indivíduos variou de 21 a 62 anos. Nesse sentido, a idade mais dominante (moda) foi de 31 anos. Quanto a respeito do gênero, 84,62% são homens e 15,38% de mulheres, ou seja: A maioria é do sexo masculino.

Em relação ao estado civil, pode ser apresentado que 7,69% são separados (as); 15,38% são solteiros; e 76,92% são casados (as), ou seja: Os casados (as) são a grande maioria.

O Nível educacional dos candidatos foi dividido em fundamental incompleto e completo; Médio incompleto e completo; Superior incompleto e completo; e pós-graduado, onde o maior nível acadêmico foi o superior incompleto, pelo qual representa 26,92% . Já o superior incompleto preenche 15,38%; O pós-graduado de 23,08%; Fundamental incompleto de 3,85%; Fundamental completo de 3,85%; Médio incompleto de 3,85%; e médio completo de 23,08%. Dando no total de sete níveis educacionais para a devida análise.

A Renda familiar variou de R\$ 1.200,00 à R\$ 15.000,00 ao mês, onde a média foi de R\$ 3.773,33, o desvio padrão de R\$ 3.435,42. Nesse sentido o valor da renda familiar mensal que mais predominou (moda) foi o de R\$ 5.000,00.

Para concluir o questionário relacionado ao perfil sócio demográfico, serão apresentadas as atividades profissionais exercidas pelos candidatos que preencheram e participam do trabalho voluntário na Fundação Resgatando Vidas. As atividades profissionais estão divididas em Autônomo, funcionário público, privado, aposentado e outras. A maioria

deste percentual está para o trabalho autônomo (empresários e microempresários) que preenche 46,15%; 11,54% são funcionários públicos; 30,77% são funcionários privados; 3,85% são aposentados; e 7,69% são outros (músico e educador).

Quanto ao trabalho voluntário geral que está associado às questões do perfil sócio demográfico, 69,23% dos candidatos responderam que seus familiares já fizeram ou ainda fazem essa atividade; 30,77% disseram que seus familiares não fizeram ou não fazem trabalho voluntário; 80,77% informaram que já trabalharam como voluntários antes de entrar na Fundação Resgatando Vidas; e 19,23% informaram que não realizaram trabalho voluntário antes de entrar na instituição, conforme tabela a seguir.

No entanto, tendo em vista que para a realização do mesmo só é necessário, em média, 4 horas de dedicação semanal (AZEVEDO, 2007; CAVALCANTE, 2012; TRIGUEIRO, 2010). O estudo de Picolli (2009), o qual constatou que o início no trabalho voluntário foi influenciado por familiares e conhecido (PICOLLI, 2009 *apud* CAVALCANTE, 2012).

Tabela 5: Valores estatísticos referente ao perfil sócio demográfico das pessoas que atuam na Fundação resgatando Vidas.

| Perfil | Resultado | Perfil | Resultado |
|-------------------|-------------------------------|--------------|-----------------------------|
| Idade | Média: 38,95 | Ocupação | Autônomo: 46,15% |
| | Desvio padrão: 11,79 | | Funcionário público: 11,54% |
| | Moda: 31 | | Funcionário privado: 30,77% |
| Nível educacional | Fundamental Incompleto: 3,85% | | Aposentado: 3,85% |
| | Fundamental Completo: 3,85% | | Outra: 7,69% |
| | Médio Incompleto: 3,85% | Estado civil | Solteiro (a): 15,38% |
| | Médio Completo: 23,08% | | Casado (a): 76,92% |
| | Superior Incompleto: 26,92% | | Separado (a): 7,69% |
| | Superior Completo: 15,38% | Gênero | Masculino: 84,62% |
| | Pós-graduado: 23,08% | | Feminino: 15,38% |
| Renda familiar | Média: 3.773,33 | | |
| | Desvio padrão: 3.435,42 | | |
| | Moda: 5.000,00 | | |

Fonte: Elaborado pelo autor (2014)

Tabela 6: Valores estatísticos referente ao perfil trabalho voluntários geral das pessoas que atuam na Fundação resgatando Vidas.

| Perfil | Resultado |
|--|-------------|
| Familiar que já fez/faz trabalho voluntário. | Sim: 69,23% |
| | Não: 30,77% |
| Histórico de trabalho voluntário antes de entrar na Fundação Resgatando Vidas. | Sim: 80,77% |
| | Não: 19,23% |

Fonte: Elaborado pelo autor (2014)

4.2 Motivos pelos quais os voluntários permaneçam na Fundação Resgatando Vidas

Para entender o motivo de permanência dos voluntários na Fundação resgatando Vidas, houve a elaboração de uma pergunta da seguinte forma: “Por que permaneço na Fundação Resgatando Vidas?” Em cima dessa argumentação pode-se conhecer a razão que os fazem a se motivar pelo devido trabalho. Deste modo o respectivo questionário foi dividido em cinco tipos de perfis, como segue as observações e comentários a seguir.

Levando em consideração as devidas citações dos respectivos perfis (altruísmo, afetivo, amigável, ajustado e ajuizado), conforme análise de Cavalcante (2012). Nesse sentido, a seguir será visto os devidos detalhamentos/explicações para cada tipo de perfil que será citado a seguir:

O perfil altruísta atingiu as questões 12 à 16, que obtiveram uma média consideravelmente alta de 9,03; Seu desvio padrão apresentou um valor baixo, ao qual foi de 1,71 no respectivo questionário; Já o coeficiente de variação teve uma porcentagem baixa em 19,39%. O Altruísmo retrata a percepção subjetiva de auto-sacrifício por parte do voluntário, envolvendo risco, insalubridade e periculosidade, sob a perspectiva da consciência de espécie ou de questionamento em torno das condições gerais de vida de seres humanos (CAVALCANTE, 2012, p. 69);

Neste sentido pode-se dizer que o primeiro perfil, ao qual abrange o altruísmo indicou que há um grau homogêneo, ou seja: O nível de concordância dos voluntários da Fundação Resgatando Vidas neste tipo de perfil é satisfatório, pois concordam no sentido de se auto-sacrificar, independente dos riscos sofridos, já que para os mesmos a maior alegria está envolvida no reconhecimento e satisfação dos beneficiados (verificar tabela 7).

Tabela 7: Valores estatísticos referente ao perfil altruísta.

| Perfil | Questão | Média da questão | Desvio padrão da questão | Coefficiente de variação da questão | Média do perfil | Desvio padrão do perfil | Coefficiente de variação do perfil |
|-----------|---------|------------------|--------------------------|-------------------------------------|-----------------|-------------------------|------------------------------------|
| Altruísta | 12 | 9,65 | 0,56 | 5,82% | 9,03 | 1,71 | 19,39% |
| | 13 | 8,42 | 2,53 | 30,08% | | | |
| | 14 | 8,81 | 1,94 | 22,01% | | | |
| | 15 | 9,53 | 1,24 | 13,02% | | | |
| | 16 | 8,73 | 2,27 | 26,03% | | | |

Fonte: Dados da pesquisa (2014)

O perfil afetivo abrangeu as questões 17 à 20, que teve como uma média alta de 8,16; O seu desvio padrão foi de 1,98; e o coeficiente de variação teve um crescimento na sua porcentagem em 24,59%. O Afetivo traz indicadores característicos de justiça social e igualdade. Este fator reúne motivos relativos ao sentimento de auxílio a sujeitos e comunidades em situações de exceção, via fornecimento de apoio direto aos menos aptos e prósperos tais como idosos, crianças, desabilitados e pacientes em hospitais, estando o voluntário interessado no resgate da cidadania, numa perspectiva local (CAVALCANTE, 2012, p. 69); Deste modo, o segundo perfil demonstrou que os voluntários que atuam na Fundação Resgatando Vidas não estão interessados em dá o seu melhor para aqueles menos favorecidos no convívio social.

Levando em consideração o exposto, o segundo perfil que envolve o afetivo mostrou um grau de heterogeneidade entre os voluntários da Fundação Resgatando Vidas, pois não houve aceitação, ao qual ficou com um valor elevado entre os respondentes e por consequência não concordaram no fato de estarem ajudando os menos favorecidos, ou até mesmo em combater a igualdade social, pois a consequência disso leva os usuários de drogas à buscar apoio com seus familiares e/ou amigos (verificar tabela 8).

Tabela 8: Valores estatísticos referente ao perfil afetivo.

| Perfil | Questão | Média da questão | Desvio padrão da questão | Coefficiente de variação da questão | Média do perfil | Desvio padrão do perfil | Coefficiente de variação do perfil |
|---------|---------|------------------|--------------------------|-------------------------------------|-----------------|-------------------------|------------------------------------|
| Afetivo | 17 | 9,26 | 1,82 | 19,69% | 8,16 | 1,98 | 24,59% |
| | 18 | 7,34 | 2,45 | 33,36% | | | |
| | 19 | 8,07 | 1,81 | 22,42% | | | |
| | 20 | 7,96 | 1,82 | 22,89% | | | |

Fonte: Dados da pesquisa (2014)

O perfil amigável alcançou as questões 21 à 23, onde ficou com uma média alta de 7,82; O seu desvio padrão apresentou uma desigualdade de 2,65; e o coeficiente de variação teve uma porcentagem significativamente elevada em 38,73%.

O Amigável diz que o voluntário se sente compartilhando algo próprio com alguém em dado espaço organizacional (CAVALCANTE, 2012, p. 70); ou seja: O terceiro perfil indica que os voluntários da Fundação Resgatando Vidas não consideram o amigável como auxílio em ajudar os usuários de drogas, já que houve um nível heterogêneo de opiniões, pois não acreditam que dividem algo pessoal com quem estiver ao seu redor. Desta forma os beneficiados possam criar algum tipo de bloqueio ou até mesmo não se interessar em compartilhar algo da sua vida (verificar tabela 9)

Tabela 9: Valores estatísticos referente ao perfil amigável.

| Perfil | Questão | Média da questão | Desvio padrão da questão | Coefficiente de variação da questão | Média do perfil | Desvio padrão do perfil | Coefficiente de variação do perfil |
|----------|---------|------------------|--------------------------|-------------------------------------|-----------------|-------------------------|------------------------------------|
| Amigável | 21 | 9,07 | 3,02 | 33,28% | 7,82 | 2,65 | 38,73% |
| | 22 | 9 | 1,2 | 13,33% | | | |
| | 23 | 5,38 | 3,74 | 69,56% | | | |

Fonte: Elaborado pelo autor (2014)

O perfil ajustado envolveu as questões 24 à 27, onde apresentou uma média considerável alta de 6,58; O seu desvio padrão foi um pouco baixo de 2,46; e um coeficiente de variação no nível de porcentagem alto em 53,37%. O Ajustado reúne motivos de uma forma específica de aprimoramento social não centrada em temas cruciais ou aflitivos, mas que, de alguma forma, transmitem ao voluntário a sensação de estar, simultaneamente,

promovendo a si próprio e a vida do receptor sob a perspectiva da interação grupal (CAVALCANTE, 2012, p. 71);

Levando em consideração o exposto pode ser dito que os voluntários da Fundação Resgatando Vidas não passam para os usuários de drogas o sentimento de que está tentando chamar a atenção ou tentando se promover por essa ação, pois não se interessam nesse ponto. Desta forma, o quarto perfil indicou um grau heterogêneo dos voluntários, pois desta forma os respondentes do questionário passam para os indivíduos que estão sendo atendidos que esse perfil não é de interesse, já que almeja e se baseia em chamar a atenção ou até mesmo de auto promover (visualizar tabela 10).

Tabela 10: Valores estatísticos referente ao perfil ajustado.

| Perfil | Questão | Média da questão | Desvio padrão da questão | Coefficiente de variação da questão | Média do perfil | Desvio padrão do perfil | Coefficiente de variação do perfil |
|----------|---------|------------------|--------------------------|-------------------------------------|-----------------|-------------------------|------------------------------------|
| Ajustado | 24 | 2,38 | 2,8 | 117,69% | 6,58 | 2,46 | 53,37% |
| | 25 | 6,38 | 3,6 | 56,44% | | | |
| | 26 | 8,73 | 1,95 | 22,34% | | | |
| | 27 | 8,81 | 1,5 | 16,99% | | | |

Fonte: Elaborado pelo autor (2014)

O perfil ajustado compreendeu as questões 28 à 32, onde teve a média um pouco alta, que foi de 5,47; O seu desvio padrão apresentou o valor significativo de 3,17; e o coeficiente de variação um porcentagem heterogênea em 67,75

O Ajustado congrega motivos centrados na sensação de privilégios, de status e de proteção, estando o voluntário interessado na construção e projeção da auto-imagem ou na promoção pessoal junto a indivíduos e coletividades (CAVALCANTE, 2012, p. 71).

O quinto e último perfil, pelo qual compreende o ajustado informou um reprovação dos voluntários da Fundação Resgatando Vidas, pela porcentagem ter sido elevada, pois não necessitam de serem bem visto, ou até mesmo sua, que por resultado gera admiração e respeito dos beneficiados, ao ponto de haver valorização e reconhecimento dos usuários de drogas (verificar tabela 11).

Tabela 11: Valores estatísticos referente ao perfilajuizado.

| Perfil | Questão | Média da questão | Desvio padrão da questão | Coefficiente de variação da questão | Média do perfil | Desvio padrão do perfil | Coefficiente de variação do perfil |
|----------|---------|------------------|--------------------------|-------------------------------------|-----------------|-------------------------|------------------------------------|
| Ajuizado | 28 | 7,92 | 3,16 | 39,92% | 5,47 | 3,17 | 67,75% |
| | 29 | 1,92 | 2,15 | 112,12% | | | |
| | 30 | 7,19 | 3,27 | 45,54% | | | |
| | 31 | 4,69 | 3,41 | 72,76% | | | |
| | 32 | 5,61 | 3,84 | 68,40% | | | |

Fonte: Elaborado pelo autor (2014)

Desta forma, o perfil que apresentou o mais alto nível de identificação entre os voluntários da Fundação Resgatando Vidas foi o altruísta, onde obteve o coeficiente de variação em 19,39% .

O perfil ajuizado apresentou o mais baixo nível de aceitação pelos voluntários da Fundação Resgatando Vidas, onde obteve o coeficiente de variação em 67,75%

No entanto, a Fundação Resgatando Vidas se interessa em ajudar os usuários de drogas, receberem apoio da sociedade, buscar parcerias com as empresas que se interessam pela causa e se capacitar de modo espiritual para combater essa mazela que assola os pais, em especial a Paraíba. Para os beneficiados, as conseqüências seria o reconhecimento, força de vontade se libertar do mundo das drogas e mostrar que são capazes de ser exemplos vivos de pessoas destinadas a darem a volta por cima pelos fatos ocorridos.

4.3 Motivos pelos quais os voluntários possam sair da Fundação Resgatando Vidas

Para achar o suposto motivo de saída dos voluntários na Fundação resgatando Vidas, foi elaborada a pergunta no seguinte formato: “Por que eu sairia da Fundação Resgatando Vidas?”

Levando em consideração esse argumento pode-se considerar que o questionário citado desmembra-se em três fatores distintos: Escassez de recursos, motivos religiosos e pessoais, acompanhado das questões coligadas à média, desvio padrão e coeficiente de variação de cada fator.

O fator de escassez de recursos abrangeu as questões 33 à 35, que teve média baixa de 1,15; O desvio padrão baixo de 0,6; e coeficiente de variação alto em 44,01%, ao qual teve um grau heterogêneo de informações dos respondentes da pesquisa.

Conforme exposto, as devidas informações explicam que os voluntários consideraram o fator de escassez de recursos como um grande influenciador para a saída da Fundação resgatando Vidas, ou seja: Se não houver mais recursos, os voluntários não permaneceram na instituição, que por consequência não haverá usuários de drogas para receber o devido apoio em se libertar do devido vício (visualizar tabela 12).

Tabela 12: Valores estatísticos referente ao fator escassez de recursos.

| Fator | Questão | Média da questão | Desvio padrão da questão | Coefficiente de variação da questão | Média do fator | Desvio padrão do fator | Coefficiente de variação do fator |
|----------------------|---------|------------------|--------------------------|-------------------------------------|----------------|------------------------|-----------------------------------|
| Escassez de recursos | 33 | 1 | 0 | 0,00% | 1,15 | 0,6 | 44,01% |
| | 34 | 1,03 | 0,2 | 19,04% | | | |
| | 35 | 1,42 | 1,6 | 112,98% | | | |

Fonte: Elaborado pelo autor (2014)

O fator de motivos religiosos alcançou as questões 36 e 37, com média de 2,92; Desvio padrão de 3,4; e coeficiente de variação alto em 116,09%. Desta maneira, os voluntários concordaram que motivos religiosos seriam capazes de fazer com que saíssem da Fundação Resgatando Vidas, já que apresentou um nível extremo de opiniões divergentes (alta heterogeneidade), ou seja: Sairiam da Fundação resgatando Vidas caso perdesse a força de vontade e falta de amor ao próximo, pois não teriam apoio das instituições religiosas, para os beneficiados. A consequência seria o fato dos beneficiados se sentir arrasados e desta forma poderiam perder a de vontade de superar tudo isso e até mesmo a fé para libertar do vício das drogas.

Tabela 13: Valores estatísticos referente ao fator motivos religiosos.

| Fator | Questão | Média da questão | Desvio padrão da questão | Coefficiente de variação da questão | Média do fator | Desvio padrão do fator | Coefficiente de variação do fator |
|--------------------|---------|------------------|--------------------------|-------------------------------------|----------------|------------------------|-----------------------------------|
| Motivos religiosos | 36 | 2,61 | 2,94 | 112,66% | 2,92 | 3,4 | 116,09% |
| | 37 | 3,23 | 3,86 | 119,52% | | | |

Fonte: Elaborado pelo autor (2014)

O fator de motivos pessoais envolveu as questões 38 à 44, tendo a média alta de 2,21; Desvio padrão de 1,88; e coeficiente de variação alto em 76,72%. Nesse sentido, os voluntários admitiram que os motivos pessoais também tivessem influência na saída dos voluntários da Fundação Resgatando Vidas, pois apresentou um nível heterogêneo dos entrevistados em relação ao devido fator.

Nesse sentido podem ser comentadas as seguintes argumentações: Por falta de tempo, se fosse residir em um município que não tivesse a fundação, pelo aumento da carga de trabalho, se não tivesse dando atenção a família, se decepcionasse com alguém da instituição, se houvesse discussões de amigos/familiares dos usuários de drogas e recaída dos usuários de drogas seriam as conseqüências dos voluntários abandonarem o trabalho e desta forma geraria insatisfação ou até mesmo dos beneficiados retornarem as drogas.

Tabela 14 – Valores estatísticos referente ao fator motivos pessoais.

| Fator | Questão | Média da questão | Desvio padrão da questão | Coeficiente de variação da questão | Média do fator | Desvio padrão do fator | Coeficiente de variação do fator |
|------------------|----------------|-------------------------|---------------------------------|---|-----------------------|-------------------------------|---|
| Motivos pessoais | 38 | 2,38 | 2,47 | 103,66% | 2,21 | 1,88 | 76,72% |
| | 39 | 2,86 | 3,12 | 109,00% | | | |
| | 40 | 2,03 | 2,09 | 102,84% | | | |
| | 41 | 4,53 | 3,51 | 77,54% | | | |
| | 42 | 1,53 | 1,42 | 92,86% | | | |
| | 43 | 1,15 | 0,59 | 51,16% | | | |
| | 44 | 1 | 0 | 0,00% | | | |

Fonte: Dados da pesquisa 2014

Contudo, os voluntários da Fundação Resgatando Vidas não deixariam o trabalho voluntário, independente do ocorrido, pois o foco principal dessa instituição é transformar adictos em líderes Cristãos íntegros.

Tabela 15 – Perfil geral dos motivos de permanência.

| Perfil | Questão | Média da questão | Desvio padrão da questão | Coefficiente de variação da questão | Média do perfil | Desvio padrão do perfil | Coefficiente de variação do perfil |
|---------------|----------------|-------------------------|---------------------------------|--|------------------------|--------------------------------|---|
| Altruísta | 12 | 9,65 | 0,56 | 5,82% | 9,03 | 1,71 | 19,39% |
| | 13 | 8,42 | 2,53 | 30,08% | | | |
| | 14 | 8,81 | 1,94 | 22,01% | | | |
| | 15 | 9,53 | 1,24 | 13,02% | | | |
| | 16 | 8,73 | 2,27 | 26,03% | | | |
| Afetivo | 17 | 9,26 | 1,82 | 19,69% | 8,16 | 1,98 | 24,59% |
| | 18 | 7,34 | 2,45 | 33,36% | | | |
| | 19 | 8,07 | 1,81 | 22,42% | | | |
| | 20 | 7,96 | 1,82 | 22,89% | | | |
| Amigável | 21 | 9,07 | 3,02 | 33,28% | 7,82 | 2,65 | 38,73% |
| | 22 | 9 | 1,2 | 13,33% | | | |
| | 23 | 5,38 | 3,74 | 69,56% | | | |
| Ajustado | 24 | 2,38 | 2,8 | 117,69% | 6,58 | 2,46 | 53,37% |
| | 25 | 6,38 | 3,6 | 56,44% | | | |
| | 26 | 8,73 | 1,95 | 22,34% | | | |
| | 27 | 8,81 | 1,5 | 16,99% | | | |
| Ajuizado | 28 | 7,92 | 3,16 | 39,92% | 5,47 | 3,17 | 67,75% |
| | 29 | 1,92 | 2,15 | 112,12% | | | |
| | 30 | 7,19 | 3,27 | 45,54% | | | |
| | 31 | 4,69 | 3,41 | 72,76% | | | |
| | 32 | 5,61 | 3,84 | 68,40% | | | |

Fonte: Dados da pesquisa 2014

Tabela 16 – Fatores gerais dos motivos de saída.

| Fator | Questão | Média da questão | Desvio padrão da questão | Coefficiente de variação da questão | Média do fator | Desvio padrão do fator | Coefficiente de variação do fator |
|----------------------|----------------|-------------------------|---------------------------------|--|-----------------------|-------------------------------|--|
| Escassez de recursos | 33 | 1 | 0 | 0,00% | 1,15 | 0,6 | 44,01% |
| | 34 | 1,03 | 0,2 | 19,04% | | | |
| | 35 | 1,42 | 1,6 | 112,98% | | | |
| Motivos religiosos | 36 | 2,61 | 2,94 | 112,66% | 2,92 | 3,4 | 116,09% |
| | 37 | 3,23 | 3,86 | 119,52% | | | |
| Motivos pessoais | 38 | 2,38 | 2,47 | 103,66% | 2,21 | 1,88 | 76,72% |
| | 39 | 2,86 | 3,12 | 109,00% | | | |
| | 40 | 2,03 | 2,09 | 102,84% | | | |
| | 41 | 4,53 | 3,51 | 77,54% | | | |
| | 42 | 1,53 | 1,42 | 92,86% | | | |
| | 43 | 1,15 | 0,59 | 51,16% | | | |
| | 44 | 1 | 0 | 0,00% | | | |

Fonte: Dados da pesquisa 2014

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A devida pesquisa buscou avaliar o trabalho voluntário na Fundação Resgatando Vidas que ajudam os usuários de drogas a abandonar o devido vício e se tornar em líderes Cristãos íntegros, através dos ensinamentos bíblicos, com o estudo e dedicação na Bíblia Sagrada. Contudo deve ser entendido de fato o que leva as pessoas a ser voluntárias em Organizações Não Governamentais (ONGs), na área do terceiro setor é definir o grau de importância relacionado à força de vontade em ajudar espontaneamente aqueles que estão sendo beneficiados, de modo especial usuários de drogas da fundação resgatando vidas. Essa motivação está relacionada para aqueles que estão trabalhando (voluntários) pela devida causa citada anteriormente, de modo a satisfazer e se empenhar com esses indivíduos, seja homem ou mulher. Obstáculos serão enfrentados, porém pode ser superado por cada pessoa, o importante são a dedicação e perseverança no que, como e por quem está sendo executado, pois passarão a tornar experiências na hora de uma decisão por meio do voluntarismo.

O estudo examinou o perfil sócio demográfico dos respondentes, onde a idade predominante dos voluntários foi de 31 anos, com grande parcela do sexo masculino. O nível educacional dos voluntários ficou um tanto balanceado comparado ao nível médio (23,08%), superior incompleto (26,92%) e pós-graduado (23,08%). A renda familiar apresentou uma predominância de R\$ 5.000,00 entre os voluntários que atuam na Fundação Resgatando Vidas, já que os mesmos exercem trabalhos remunerados, ou seja: 96,15% dos voluntários que preencheram o questionário (homem ou mulher) trabalham e apenas 3,85% são aposentados. Quanto ao trabalho voluntário geral, 69,23% disseram que seus familiares já fizeram ou fazem o referido; Já 30,77% informaram que seus familiares não fizeram ou não fazem o voluntarismo; Por fim 80,77% já trabalharam como voluntário, mesmo antes da Fundação Resgatando Vidas e 19,23% não exerceram o exposto anteriormente;

Os motivos de permanência buscaram identificar por meio do perfil altruísta, afetivo, amigável, ajustado e ajuizado ao qual mais identificasse com os voluntários da Fundação Resgatando Vidas. Deste modo os voluntários da Fundação Resgatando Vidas identificam-se com perfil altruísta, onde obteve o coeficiente de variação homogêneo em 19,39%. Deste modo o perfil ajuizado foi o de menor aceitação pelos voluntários, pois alcançou um grau heterogêneo entre os respondentes em 67,75%.

Já o que levaria a saída dos voluntários da Fundação Resgatando Vidas seria o fator de motivos religiosos, onde ficou com o mais alto nível de coeficiente de variação, na porcentagem de 116,09% , ou seja, um grau elevado de heterogeneidade pelos voluntários. Já

o fator de escassez de recurso foi o que teve um grau menos elevado, porém com uma porcentagem alta, onde concentrou o coeficiente de variação em 44,01%.

Desta maneira, as análises citadas irão ajudar nas insatisfações dos voluntários da Fundação Resgatando Vidas. Nesse sentido os administradores da Fundação poderão implantar táticas de melhorias, através das análises e estudo dos dados, relacionado a cada tipo de perfil e fator, para que desta forma seja avaliado os que precisam melhorar e assim propondo soluções transparentes para a implementação.

Considerando o que foi dito, o trabalho motivacional na Fundação Resgatando Vidas busca ajudar pessoas adictas por meio dos ensinamentos da bíblia sagrada, pois esse incentivo é de grande importância por que recebendo esse preparo espiritual e perseverando pela fé em se libertar e conseguindo essa excelência serão vistos como referência em meio à sociedade, de modo a serem exemplos de força de vontade e assim tornarem-se líderes Cristãos íntegros.

Quanto à limitação, o referido trabalho teve uma amostra pequena, onde dos 35 voluntários que atuam na Fundação Resgatando Vidas, apenas 26 desses preencheram o questionário e 9 não responderam (falta de tempo ou interesse). Neste sentido 75,29% preencheram e 25,71% não se interessaram. Desta maneira pode ser dito que a devida pesquisa teve um ótimo nível de aceitação pelos voluntários.

Levando em consideração o que foi dito/apresentado no respectivo trabalho, a sugestão ofertada para melhor empenho dos voluntários na Fundação resgatando vidas serão os seguintes: Incentivar os voluntários em apoiar os usuários de drogas que necessitam de apoio moral e de igualdade; Dá espaço para os usuários de drogas possam expressar seus sentimentos e fazer com que os voluntários compartilhem experiências; Motivar os voluntários através de cursos profissionalizantes; Demonstrar atenção e escutar suas opiniões para que desta forma seja implantado algo inovador; e propor soluções cabíveis por meio de treinamento para fazer com que os voluntários venham a melhorar o seu empenho e rendimento para com os beneficiados.

REFERÊNCIA

ADAMS, A. M.; BEDEIAN, A. G.; DUNCAN, W. J.; FORD, E. W.; GINTER, P. M.; ROUSCULP. A pesquisa faz a diferença. **RAE**, v. 43, n. 4, p. 86-101, out./dez. 2003.

AZEVEDO, D. Voluntariado Corporativo-Motivações Para O Trabalho Voluntário. **Revista Produção On-Line**. Universidade Federal de Santa Catarina Florianópolis – SC, XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção, dez.2007. Disponível em: <<http://www.producaoonline.org.br/rpo>>. Acesso em: 20 jul. 2014.

AGUIAR, M. T. de; SILVA, E. M. F. da. **Terceiro Setor – Buscando uma conceituação**. Graduada em Economia pela FEA/USP; Secretário Executivo e Pesquisador FIPE. Disponível em: <<http://www.fundata.org.br/Artigos%20-%20Cefeis/06%20-%20TERCEIRO%20SETOR%20-%20BUSCANDO%20UMA%20CONCEITUA%C3%87%C3%83O.pdf>>. Acesso em 20 jul.2014.

BUENO, M. As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada: Um tributo a Abraham Maslow. **Revista do Centro de Ensino Superior de catalão – CESUC**, Ano IV, nº6, 1º Semestre, 2002.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. 7ª edição. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda, 2004.

CAVALCANTE, C. E.; SOUZA, W. J. de; CUNHA, A. S. R.; NASCIMENTO, M. A. de A.; FERNANDES, Leandro Trigueiro. “Por que sou voluntário?”: Etapa de construção de escala. **Pretexto**, Belo Horizonte, v. 13, n. 2, p. 76 – 90 abr./jun.. 2011.

CAVALCANTE, C. E. Motivação do trabalho voluntário: Delineamento de estudos no Brasil. **Revista Estudos do CEPE**, Santa Cruz do Sul, n. 38, p. 161-162, jul./dez. 2013.

CAVALCANTE, C. E. **Motivação no Trabalho Voluntário: expectativas e motivos na Pastoral da Criança**. Tese submetida ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte como requisito para a obtenção do título de Doutor em Administração, Rio Grande do Norte, 2012. Disponível em: <http://repositorio.ufrn.br:8080/jspui/bitstream/1/9644/1/CarlosEC_TESE.pdf>. Acesso em 18 abr. 2014.

CARVALHO, V. D. de; SOUZA, W. J. de. Pobres no Ter, Ricos no Ser: Trabalho Voluntário e Motivação na Pastoral da Criança. **RAC**, v. 11, n. 2, p. 113-134, abr./jun. 2007.

CARVALHO, D. N. de.;CKAGNAZAROFF, I. Beck; ASSIS, L. B. de.; TESCAROLO, F. S. Gestão de Sustentabilidade: **Um Estudo Multicasos em ONGs ambientais de Minas Gerais**. 30º encontro do EnANPAD, Salvador, set. 2006 Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2006-apsc-1623.pdf>>. Acesso em 29 jun. 2014.

CENSO 2010 IBGE. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/es/noticias-censo?view=noticia&id=1&idnoticia=2278&>>. Acesso em 10 jun. 2014.

DEL-MASSO, M. C. S. Atendimento educacional especializado. **Caderno de texto metodologia do trabalho científico**. Universidade Estadual Paulista (UNESP). 2010. Disponível em: <http://arquivoson.dominiotemporario.com/aee/file/caderno_metodologia_aee.pdf>. Acesso em 10 dez. 2014.

DAFT, R. L. **Administração**. 6ª Edição. São Paulo: Thompson, 2005.

DRUKER, P. F. **Administração de organizações sem fins lucrativos**. 3ª edição. São Paulo: Livraria pioneira editora, 1990.

FERREIRA, M.; PROENÇA, J.; PROENÇA, T. As Motivações do Trabalho Voluntário. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, p. 43-53, jul./set. 2008.

FILHO, G. C. de F. Terceiro setor, economia social, economia solidária e economia popular: Traçando fronteiras conceituais. **Bahia análise & dados**, Salvador, SEI, v. 12, n.1, p. 9-19, jun. 2002.

FILHO, D. P.; SANTOS, J. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Editora Futura, 2001.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de Pesquisa**. 4ª edição. São Paulo: Editora São Paulo, 2002.

História do Voluntariado no Brasil e no Mundo. Disponível em <: http://www.aedb.br/seget/artigos05/266_HISTORIA%20DO%20VOLUNTARIADO%20NO%20BRASIL%20E%20NO%20MUNDO.pdf>. Acesso em 20 jun. 2014.

História do Terceiro Setor e seu papel no Brasil. Disponível em <: <http://nossacausa.com/historiado-terceiro-setor/>> Acesso em 25 jun. 2014.

MANÃS, A. V.; MEDEIROS, E. E. de. Terceiro Setor: Um Estudo Sobre A Sua Importância No Processo De Desenvolvimento Socio-Econômico. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 2, n. 2, p. 15-29, jul./dez. 2012. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc>>. Acesso em: 22 jul. 2014.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 6ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

MARTELETO, R.; RIBEIRO, L. B. **Informação e Construção do Conhecimento para a Cidadania no Terceiro Setor**. Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação CNPq/IBICT-UFRJ/ECO. Doutora em Comunicação e Cultura. ECO/UFRJ; Departamento de Processos Técnico-Documentais. UNI-RIO. Mestre em Ciência da Informação. Disponível em: < <http://biblioteca.planejamento.gov.br/biblioteca-tematica-1/textos/importancia-do-conhecimento-e-producao-intelectual/texto-14-2013-informacao-e-construcao-do-conhecimento-para-a-cidadania-no-terceiro-setor.pdf>>. Acesso em 23 jul. 2014.

OLIVEIRA, L. D. S. de. **A Importância Do Trabalho Voluntário No Desenvolvimento De Competências Do Estudante**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em

Administração). Departamento de Administração. PUC/Rio. Disponível em: <http://www.puc-rio.br/pibic/relatorio_resumo2010/relatorios/ccs/adm/ADM-Lidiane%20Duarte%20Silva%20de%20Oliveira.pdf>. Acesso em 23 jul.2014.

PINTO, A. F. de C. M. **Metodologia do Trabalho Científico: Planejamento, estrutura e apresentação de trabalhos acadêmicos, segundo normas da ABNT**. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC/MG). Instituto de Ciências Econômicas e Gerenciais, Curso de Administração. Disponível em <<http://www.iceg.pucminas.br/ApostilaMetdologiaCientificaAdministracao.pdf>>. Acesso em 06 dez.2014.

Programa de Voluntários das Nações Unidas (VNU).Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/UNV.aspx>>. Acesso em 15 jun. 2014.

ROBERTS, J. **Teoria das organizações: Redesenho organizacional para o crescimento e desempenho máximos**. São Paulo: Editora Campos/Elsevier, 2005.

SAMPAIO, J. dos R.; FLEURY M. T. L. **Voluntários: Um Estudo Sobre a Motivação de Pessoas em uma Organização do terceiro Setor**. Tese Apresentada ao curso de Doutorado em Administração da Faculdade de Economia, Administração e contabilidade de São Paulo com requisito parcial à Obtenção de Título de Doutor em Administração, São Paulo, 2004. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-24052007-160054/pt-br.php>>. Acesso em 23 jul. 2014.

SALAMON, L. A emergência do terceiro setor – uma revolução associativa global. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n.1, p. 5-11, jan./mar. 1998.

SILVA, N. M. de F. T. da; VILLELA, L. E. **Fatores Motivacionais no Trabalho Voluntário: Uma Análise Dialética à Luz da Sociedade Pós-Industrial**. Mestrado de Administração e Desenvolvimento Empresarial da Universidade Estácio de Sá – UNESA; Mestrado de Administração e Desenvolvimento Empresarial da Universidade Estácio de Sá – UNESA. Disponível em: <http://old.angrad.org.br/_resources/_circuits/article/article_1106.pdf>. Acesso em 24 jul. 2014.

ANEXO 1 – Questionário parte sócio demográfico/ trabalho voluntário geral

Universidade Federal da Paraíba
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Coordenação do Curso de Graduação em Administração



Questionário

A devida pesquisa busca compreender o que motiva as pessoas a ser voluntárias na Fundação resgatando Vidas. Peço por gentileza que leia as perguntas citadas neste questionário e respondam na escala de 1 a 10 para discordar ou concordar de cada uma delas.

1. Cidade onde mora: _____

2. Bairro onde mora: _____

3. Tempo de atuação na Fundação Resgatando Vidas: _____

4. Idade: _____

5. Gênero:

() Masculino

() Feminino

6. Qual o seu estado civil:

() Solteiro(a).

() Casado(a).

() Separado(a).

() Viúvo(a).

8. Qual a sua profissão?

() Autônomo.

() Funcionário público.

() Funcionário privado.

() Aposentado.

() Dona de casa.

() Estudante.

() Outra: _____

9. Qual a sua renda familiar mensal? _____

7. Você estudou até qual série?

() Fundamental incompleto.

() Fundamental completo.

() Médio incompleto.

() Médio completo.

() Superior incompleto.

() Superior completo.

() Pós-graduado.

10. Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?

() Sim

() Não

11. Antes de entrar na Fundação Resgatando Vidas, já havia feito outro trabalho voluntário?

() Sim

() Não

ANEXO 2 – Questionário parte permanência


“Por que permaneço na Fundação Resgatando Vidas?”

Discordo Totalmente \longleftrightarrow Concordo Totalmente

| | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 12. | Permaneço na Fundação por que tenho conseguido ajudar os usuários de drogas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 13. | Permaneço na Fundação porque tenho conseguido mudar a vida dos usuários de drogas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 14. | Permaneço na Fundação porque tenho levado esperança aos menos usuários de drogas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 15. | Permaneço na Fundação porque vejo que os usuários de drogas têm tido oportunidade de viver. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 16. | Permaneço na Fundação porque considero meu trabalho importante. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 17. | Permaneço na Fundação porque sinto que estou ajudando as famílias. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 18. | Permaneço na Fundação porque estou corrigindo injustiças sociais na cidade. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 19. | Permaneço na Fundação porque estou melhorando a qualidade de vida da cidade. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 20. | Permaneço na Fundação porque estou colaborando na busca dos direitos sociais na cidade. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 21. | Permaneço na Fundação porque estou com pessoas com os mesmos interesses. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 22. | Permaneço na Fundação porque sinto que estou fazendo parte de um grupo de apoio. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 23. | Permaneço na Fundação porque estou fazendo novos amigos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 24. | Permaneço na Fundação porque estou preenchendo tempo livre. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 25. | Permaneço na Fundação porque estou aprendendo a lidar com pessoas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 26. | Permaneço na Fundação porque estou aprendendo novos conhecimentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 27. | Permaneço na Fundação porque estou tendo novos desafios e experiências. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 28. | Permaneço na Fundação porque estou aprendendo algo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 29. | Permaneço na Fundação porque estou sendo reconhecido | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 30. | Permaneço na Fundação porque estou me sentindo melhor como pessoa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 31. | Permaneço na Fundação porque estou com boa auto-estima | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 32. | Porque me sinto importante fazendo este trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

ANEXO 3 – Questionário parte saída

“Por que eu sairia da Fundação Resgatando Vidas?”

Discordo  Concordo
Totalmente Totalmente

| | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 33. | Eu sairia se a Fundação não tivesse mais recursos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 34. | Eu sairia da Fundação por falta de voluntários. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 35. | Eu sairia da Fundação por falta de apoio das instituições religiosas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 36. | Eu sairia da Fundação caso perdesse a força de vontade. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 37. | Eu sairia da Fundação por falta de amor ao próximo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 38. | Eu sairia da Fundação por falta de tempo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 39. | Eu sairia se fosse residir em um município que não tenha a Fundação. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 40. | Eu sairia pelo aumento da minha carga de trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 41. | Eu sairia se não tivesse dando atenção a minha família. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 42. | Eu sairia se decepcionasse com alguém da Fundação. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 43. | Eu sairia da Fundação se houvesse discussões de amigos/familiares dos usuários de drogas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 44. | Eu sairia da Fundação se houvesse recaída dos usuários de drogas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |